



Avis de la CFE-CGC à l'ICCHSCT du 17/05/2017

Le projet de nouvelle implantation de la majorité des sites franciliens a été justifié par plusieurs motivations parmi lesquelles :

- La vétusté et l'inadaptation des locaux existants
- L'opportunité d'avoir des locaux modernes renforçant le bien-être au travail
- La volonté de travailler de manière plus collaborative.

Nous sommes appelés aujourd'hui à nous prononcer sur le premier emménagement, c'est à dire celui de 622 salariés de Groupama SA du site de « Marne » et de 269 salariés de Gan Assurances des équipes Siège et Support vers l'immeuble West Park1.

Notre principale inquiétude concernant ce projet est la réduction des espaces de bureaux, puisque seulement 38,2% de l'espace total du bâtiment sont dédiés aux bureaux en open space au profit d'« espaces collaboratifs » dont l'utilité « absolue » dans de telles proportions reste à démontrer.

La volonté du projet de multiplier les espaces de travail collaboratifs a, par un système de vase communicant, restreint l'espace disponible pour les bureaux alors que c'est l'endroit où les salariés passent la grande majorité de leur temps.

Par ailleurs WP1 comporte plus de postes de travail que de postes actuels occupés, pour prendre en compte des projections d'activité future.

Il en résulte un calibrage des postes de travail de 5,93 m2 en moyenne à WP1, ce qui est inférieur de presque la moitié à la norme française Afnor qui préconise une surface minimale de 10 m2 par personne, que le bureau soit individuel ou collectif.

Dans la conception de l'espace à destination individuelle, il faudrait pourtant considérer :

- l'espace de débatement du poste où s'inscrivent les mouvements du salarié inhérents à l'exécution des tâches ;
- l'emplacement des meubles et autres équipements d'utilisation permanente ;
- l'espace de circulation qui doit permettre le passage d'au moins une personne ;

Enfin nous déplorons que la standardisation des postes ne prenne pas en compte la spécificité de certaines activités et notamment l'utilisation massive de « dossiers papier » qui ne trouveront pas leur place dans les 3 m linéaires affectés à chaque salarié. Ce qui augure des besoins en espace, mobilier, rangement et confidentialité qui ne pourront pas être satisfaits.

Nous constatons au vu des plans que ces espaces ne sont pas respectés, ce qui va être une source de nuisances constantes en terme de promiscuité, interférences sonores, manque d'intimité. Ces conditions de travail généreront inmanquablement un cortège de troubles psychosociaux : distraction constante, stress, fatigue, tensions entre collègues, désengagement, absentéisme, diminution de la productivité, en outre des réaménagements « sauvages » des espaces de travail risquent d'être le corollaire de ces difficultés auxquelles les managers de proximité devront faire face.

Plus grave, il apparait que certaines règles de sécurité non respectées comme par exemple les 1,80 m nécessaires entre un poste et une armoire, ou des espaces de circulations insuffisants ou dégradés, mettront les salariés en risque en cas d'évacuation de l'immeuble.

Quant à l'articulation vie professionnelle/vie privée, l'augmentation des temps de trajets habituels entre domicile et lieu de travail a été volontairement minimisée et pour traiter la problématique de transport de certains salariés de l'Est parisien, dont l'unique moyen d'accès est le RER A, la seule réponse pérenne est la mise en place concomitante du télétravail par voie d'accord collectif.

Même si la Direction prétend qu'il s'agit de deux projets différents, elle y voit la double opportunité de faire « avaler » l'allongement des temps de route et de réduire la densification des espaces travail en diminuant le nombre de salariés présents ensemble dans les locaux

Le télétravail risque d'être freiné par la frilosité d'un middle management qui voit d'un mauvais œil la réorganisation du travail qu'il implique et cela se ressent déjà au travers des tests pourtant restreints par des difficultés techniques et logistiques non anticipées. Le reste des mesures est soit limité dans le temps, soit dépendant de la bienveillance du management.

Certains salariés vont supporter un temps de trajet jusqu'à 3h00 aller/retour et quand la Direction affirme que quitter l'Est parisien c'est aussi disposer d'une localisation plus attractive pour recruter des profils précis (data / digital / actuariat / souscription), elle veut ignorer le risque de perte d'autres compétences clés au sein des équipes GSA suite à des « désertions » générées par l'allongement conséquent des temps de trajet.

Il nous semble donc que :

- Soit le besoin d'améliorer les conditions de travail n'est pas un objectif majeur du projet, ce qui pourrait expliquer le manque de prise en compte des besoins des utilisateurs et l'absence d'une vraie démarche participative d'accompagnement du projet.
- Soit, faute de temps, la Direction a fait l'impasse sur le plan de prévention des risques qui doit accompagner un projet d'une telle envergure.

A défaut d'une prise en compte préventive primaire des RPS dans le projet, la Direction entend régler le problème en mettant en place, unilatéralement des règles de vie jumelles d'un règlement intérieur « Campus » quand il faudrait rechercher le bien être et l'adhésion des salariés.

Nous préconisons qu'une instance, et pourquoi pas l'ICCHSCT, puisse assurer le suivi des salariés les plus impactés notamment au travers du suivi des mesures d'accompagnement, de l'intervention du médecin du travail accordant une attention particulière à leur santé, en mettant en place des indicateurs de la QVT. La seule utilisation du BOG, telle que proposée par la Direction ne saurait suffire.

Enfin, et c'est le dernier point de motivation du projet, la volonté de travailler de manière plus collaborative est loin de se traduire dans les faits et pour cause :

Les principales synergies se réalisent au travers de projets informatiques et G2S sera le dernier établissement à migrer vers le campus en 2020, en attendant l'éloignement sera plus important, Gan assurances se retrouve éclaté sur plusieurs bâtiments alors qu'il est engagé dans un plan de transformation incluant notamment la mise en place d'une nouvelle organisation ce qui n'a pas permis de réfléchir sur des choix d'optimisation des directions.

Nous nous interrogeons encore sur le bienfondé de calquer l'organisation de Gan Assurances sur une Caisse régionale compte tenu des spécificités de son réseau, mais pour le coup c'est un autre projet.

L'implantation de GSA ne sera guère différente du schéma actuellement existant. De plus la densification de l'occupation rendra toute modification ultérieure plus difficile à mettre en œuvre.

Le seul point vraiment marquant concernant les synergies est le rapprochement de GG Vie et GES partageant leur expérience respective en matière d'assurance retraite collective.

Sur 32 chantiers engagés, un seul concerne l'amélioration continue du Campus et un autre l'évolution des pratiques managériales.

Nous en déduisons que la recherche des collaborations, de nouvelles synergies ne s'avèrent pas non plus être un axe majeur du projet.

En conclusion, nous comprenons mal les enjeux et la nécessité d'une mise en œuvre à marche forcée de ce projet, qui souffre d'un message brouillé et finalement difficilement audible tant pour les IRP que pour les salariés.

Les conditions d'emménagement dans West Park 1 ne correspondent que fort peu aux motivations initiales de notre Directeur Général pour créer ce Campus qui n'en est pas tout à fait un.

Visiblement n'est pas Sundar Pichai ou Mark Zuckerberg qui veut. On peut rêver d'un campus depuis Astorg et se retrouver avec un « camp russe » à Nanterre et des salariés GSA isolés à Piazza pour encore une dizaine d'années.

La CFE-CGC ne partage pas ce projet tel qu'il est décliné et rendra un avis négatif.